Ressources humaines et Développement social Canada
Human Resources and Social Development Canada

Créer des milieux de travail équitables et productifs

Programme du travail

Bulletin du travail

29 février 2008

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la **Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.** Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales et non salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

Dans ce numéro

Page

Conventions collectives récentes 1

Négociations clés en cours et à venir 2

Principaux arrêts de travail 5

Pratiques innovatrices en milieu de travail – **4e trimestre 2007**.....6

À paraître dans le prochain numéro 10

Pour plus d'information 10

Liste de distribution ajouter/retirer mon nom 10

Conventions collectives récentes

Les rapports sommaires les plus récents des négociations collectives mettent l'accent sur les principaux changements apportés à la convention précédente. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous; la liste complète des **46 rapports disponibles** dans ce numéro est accessible à Rapports des sommaires récents (format PDF, 114 ko).

Province, employeur, syndicat, unité de négociation et numéro de référence	Mois/année de ratification
Québec Pratt & Whitney Canada Corp., TCA Canada, (2 800 employés d'usine et préposés à l'entretien) **0190209**	déc 07
Alberta General President's Maintenance Committee for Canada, divers syndicats, (2 650 employés des services et préposés à l'entretien) **0883609**	jan 08
Colombie-Britannique Vancouver Police Board, Fédération des agents de la police de la Colombie-Britannique, (1 350 agents de police) **0732210**	jan 08
Multiprovince Chemins de fer nationaux du Canada, Métallos (3 200 préposés à l'entretien des voies) **1040606**	jan 08

Canada

Une liste complète des conventions, incluant les conventions dont le rapport sommaire n'est pas disponible à cette date, est accessible à Liste des conventions collectives en cours (format PDF, 205 ko).

Négothèque, une base de données consultable sur les relations de travail, fournit des sommaires d'ententes d'actualité et le texte intégral des conventions collectives au Canada.

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	140 550	ARB/ CO/N	mar 06 - jan 08
Agence du revenu du Canada	IPFPC	9 490	N	oct 07
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	N	sep 06
Conseil national de recherches du Canada	IPFPC	1 680	N	jul 07
Secteur privé				
Purolator Courrier limitée	Teamsters	9 000	CO	déc 07
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	6 260	CO	nov 07
MTS Allstream Inc. (Man.)	Telecommunications Employees Association of Manitoba/ SCEP/FIOE	3 400	MED/N	fév/déc 07/ jan 08
Saskatchewan Wheat Pool s/n Viterra	Grain Services Union	700	N	jan 08
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Association des hôpitaux de l'Ontario	Infirmières	50 000	PR	mar 08

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Saskatchewan Association of Health Organizations	Divers syndicats	32 680	N	mar 08
Health Boards of Alberta	SFPA/Health Sciences Association of Alberta	22 650	N	mar 08
Regional Health Authorities of Manitoba	Infirmières	11 000	N	sep 07
Ville de Montréal	Divers syndicats	7 670	N	déc 06
Toronto Police Services Board	Toronto Police Association	7 310	N	déc 07
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Enseignants	7 280	N	fév 08
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	PR/N	jan 07
Ville de Winnipeg	SCFP/Pompiers	6 130	N	déc 07
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	5 760	N	jun 07
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	4 800	N	jun 08
Ville de Québec	Divers syndicats	4 530	N	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations (représentant 10 employeurs)	Infirmières	4 000	PR	oct 06
Hydro One	SCFP	3 860	N	mar 08
Windsor Casino Limited	TCA Canada	3 500	N	avr 08
Capital District Health Authority	SFPNE	3 400	N/PR	oct 06
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Ont.)	SCFP	3 300	N	mar 08
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	N	mar 07
London Health Sciences Centre (Ont.)	TCA Canada	1 100	N	oct 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Health Authorities of Prince Edward Island	SCFP	800	N	mar 07
Secteur privé				
Association provinciale des agences de sécurité (Qc)	Métallos	14 000	PR	jul 07
Canada Safeway (C.-B.)	TUAC	10 230	N	mar 08
New Dominion Stores (Ont.)	TCA Canada	8 500	N	jul 07
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	N	aoû 06
Canada Safeway Ltd. (Alb.)	TUAC	6 800	PR	mar 07
Les Supermarchés A&P Limitée (Ont.)	TUAC	6 300	N	jun 07
Brewers Retail Inc. (Ont.)	TUAC	6 000	N	déc 07
Security Industry Employers Bargaining Association (Ont.)	Métallos	3 500	N	jun 07
Pharma Plus Drugmarts Ltd. (Ont.)	TUAC	1 500	CO	jan 08
Better Beef Limited (Ont.)	TUAC	1 100	N	déc 07

* ARB - Arbitrage
AT - Arrêt de travail
CO - Conciliation
MED - Médiation
MPAT - Médiation après un arrêt du travail
N - Négociation
NPA - Négociation postérieure à l'arbitrage
NPAT - Négociation après un arrêt de travail
NPC - Négociation postérieure à la conciliation
NPM - Négociation postérieure à la médiation
PR - Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	SCFP/Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees	16 150	mar 08
Regional Health Authorities of Manitoba	SCFP	11 000	mar 08

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Toronto Transit Commission	SUT	8 400	mar 08
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Infirmières	4 390	déc 07
University of Toronto	TCA Canada	3 400	avr 08
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 000	mar 08
Commission des services policiers d'Ottawa	Association des policiers d'Ottawa	1 680	déc 07
Conseil national de recherches du Canada	AECR/IPFPC	1 130	mar/déc 07
Connors Brothers (N.-B.)	Association des employés de Charlotte Seafood	1 000	déc 07
Ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard	Infirmières	790	mar 08
Marine Atlantique	TCA Canada	780	déc 07

Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus du **8 au 21 février 2008.**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Gouvernement du Nouveau-Brunswick à l'échelle de la province, Nouveau-Brunswick Syndicat canadien de la fonction publique 550 employés des services correctionnels, concierges de collèges communautaires et conseillers en ressources humaines	Salaires	10 jan 2008	18 fév 2008

Pratiques innovatrices en milieu de travail – 4e trimestre 2007

Bruce Aldridge
Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Le présent survol des innovations en milieu de travail repose sur un examen de 88 conventions collectives conclues au cours du quatrième trimestre 2007. Sur ce nombre, 18 ententes contenaient des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Durée

Quarante-huit conventions avaient une durée de 36 mois, soit un peu plus de la moitié (55 %) du total des ententes ratifiées au cours du quatrième trimestre 2007. Seize conventions avaient une durée de 48 mois; 11 conventions, une durée de 24 mois; 3 conventions, une durée de 12 mois tandis que 10 conventions avaient une durée de 60 mois.

Rémunération

Un **régime de participation aux bénéfices** a été établi dans le cadre de 2 conventions conclues entre Algoma Steel Inc., Sault Ste. Marie, Ontario, et le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes. Ce régime offre aux employés 6 % de profits se situant entre 50 et 100 millions de dollars; 8 % de profits de 100 à 150 millions de dollars, et 10 % de profits dépassant 150 millions de dollars. Les sommes seront payées en 2 versements; 50 % des sommes prévues seront payées dans les 30 jours suivant la publication des rapports financiers du troisième trimestre, et le solde, 90 jours après la fin de l'année financière.

John Deere Welland Works of John Deere Limited, Welland, Ontario, et TCA Canada ont également introduit un **régime de participation aux bénéfices.** Le régime, payable en janvier 2008, 2009 et 2010 sans plafond, est basé sur les heures travaillées, le taux de salaire horaire, incluant les indemnités de vie chère, un relevé consolidé du rendement de l'actif ainsi qu'un relevé en matière d'agriculture, d'échanges commerciaux et de matériel grand public de l'actif à l'échelle mondiale.

Un **régime de participation aux gains** a été établi entre Forest Industrial Relations Limited, différents emplacements, Île de Vancouver et côte de la Colombie-Britannique, et le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes. Ce régime est fondé sur une formule utilisée pour le remboursement de capital selon lequel les employés toucheront un paiement annuel si les calculs pour les entreprises côtières dépassent 5 % au cours de l'année civile précédente, et un paiement plus important correspondant s'il dépasse 10 %, 15 % ou 20 %.

SSQ, Société d'assurance-vie inc., Québec et Montréal, province du Québec, et la Fédération du commerce inc. ont négocié un **régime de primes concernant les bénéfices nets.** Si l'entreprise déclare et distribue un bénéfice net, les employés auront droit à une prime annuelle de 761,78 $ en 2007, de 777,02 $ en 2008, de 792,56 $ en 2009 et de 814,36 $ en 2010.

Un **programme d'adaptation du marché du travail** a été adopté par Governors of the University of Calgary, Calgary, Alberta, et Faculty Association of the University of Calgary. Un rajustement supplémentaire de 1 000 $ sera appliqué au salaire annuel de chaque employé.

L'Université de Regina et l'Université de la Saskatchewan, Regina et Saskatoon,

Saskatchewan, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une **prime de maintien en poste.** Une prime unique de 1 000 $ sera payée en janvier 2009 aux employés permanents embauchés en date du 31 janvier 2007 et qui demeureront en poste jusqu'au 31 décembre 2008. Les employés nommés pour une période déterminée et les employés occasionnels qui satisfont aux critères d'emploi recevront une prime de 375 $.

Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, Saskatchewan, et Health Sciences Association of Saskatchewan ont également mis sur pied une **prime de maintien en poste.** À compter du 1er octobre 2007, l'échelon 5 de chaque catégorie salariale sera majoré de 2,5 % aux fins du maintien en poste. Pour les taux salariaux complétés par les marchés en cours, le rajustement de 2,5 % sera appliqué à l'échelon 5 des taux liés au niveau de scolarité, et par la suite, ce montant précis sera appliqué au taux salarial complété par les marchés.

Un **régime de primes au rendement pour les employés** a été établi par Terasen Gas Inc., à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau. La partie salariale sera augmentée à 3,5 % du salaire de base annuel selon les comparateurs suivants : 1 % basé sur les résultats fonctionnels globaux, passant à 1,5 % pour le versement de 2012; 1 % pour les employés dont la cote de rendement global se situe au niveau « répond aux attentes » ou dépasse ce niveau; 1 % pour les employés dont le niveau d'utilisation des congés de maladie est inférieur à 75 % de la moyenne de l'unité de négociation.

La Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada, à l'échelle de la province, Québec, et Ottawa, Ontario, et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau ont négocié un **rajustement marginal basé sur le rendement.** À compter du 1er janvier 2008, suite à une évaluation du rendement annuel, les employés de bureau qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale auront droit à un rajustement salarial allant de 1,5 à 4,5 % si leur rendement est jugé « efficace » ou « supérieur ». Les 1er janvier 2009, 2010 et 2011, selon le niveau de rendement, ils auront droit à un rajustement allant de 3 à 4,5 % sans dépasser le maximum de leur échelle. De plus, les conseillers des services à la clientèle et les directeurs des services d'experts-conseils auront droit à un rajustement salarial allant de 0,75 à 2,25 % selon les mêmes niveaux d'évaluation que les employés de bureau. Les 1er janvier 2009, 2010 et 2011, selon le niveau de rendement, ils auront droit à un rajustement allant de 1,5 à 2,25 % sans dépasser le maximum de leur échelle. Tout employé qui a atteint le maximum de son échelle salariale aura droit à un rajustement forfaitaire pouvant être transféré à un régime enregistré d'épargne-retraite s'il dépasse 500 $. Les parties ont également mis sur pied un nouveau **régime de retraite hybride à deux paliers.** À compter du 1er janvier 2008, les employés participant au régime à cotisations déterminées actuel peuvent continuer à cotiser au plan de gestion s'ils souhaitent gérer leurs propres investissements, ou encore cotiser à un nouveau régime à prestations déterminées hybride salarié-syndiqué qui sera géré par le syndicat à l'intérieur d'une fiducie globale. Les employés qui bénéficient actuellement du régime à cotisations déterminées devront passer au nouveau régime hybride. Le régime à prestations définies garantit, dès la retraite, une rente complètement payée par l'employeur et calculée selon un salaire préétabli et une formule basée sur la durée des participations. En plus du nouveau régime hybride, les employés peuvent cotiser à un régime à cotisations déterminées afin d'augmenter les épargnes également couvertes par l'employeur. Les cotisations de l'employé seront d'un minimum de 3,33 % des salaires annuels, et de 5 % au-dessus de la rémunération assurable maximale si leurs salaires dépassent 43 700 $. Les cotisations de l'employeur seront de 0,4 % du salaire de l'employé. Le nouveau régime hybride permet aux employés de fixer leur cotisation annuelle entre 3,33 et 8 % des salaires, et dès la retraite, de recevoir une rente égale à 1,5 % des 5 meilleures années de service en plus du montant qu'ils auront cotisé au régime à cotisations déterminées.

Santé et bien-être

Terasen Gas Inc., à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont mis en œuvre un **régime flexible de prestations aux employés.** À compter du 1er janvier 2011, un nouveau régime sera fondé sur le pourcentage de la masse salariale de base, représenté par le coût des prestations pour les employés de l'unité de négociation durant l'année civile 2007. Le pourcentage découlant du calcul susmentionné sera appliqué à la masse salariale de base de l'unité de négociation, en 2009, pour produire un montant qui permettra de financer le programme de prestations de 2011. Par conséquent, le même pourcentage sera appliqué annuellement à la masse salariale de base pour produire un montant à appliquer au financement des prestations.

Une disposition sur le **traitement de l'obsession du jeu** a été négociée entre Bombardier Inc., Centre de finition de Montréal, Dorval, Québec, et TCA Canada. L'employeur payera 100 % des coûts du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum viager de 3 000 $.

La Société Radio-Canada, à l'échelle de la province, Québec, et Moncton, Nouveau-Brunswick, et l'Association des réalisateurs ont établi une **protection pour les employés contractuels.** Les employés contractuels travaillant une moyenne de 20 heures par semaine pendant au moins 13 semaines peuvent opter pour une protection d'assurance-vie de 50 000 $, un régime de services complémentaires de santé, un régime d'assurance dentaire, un régime d'assurance invalidité de courte durée pour un maximum de 17 semaines, un régime d'assurance invalidité de longue durée et une assurance-vie facultative. Les employés reçoivent un montant égal à 12,5 % de leur salaire pour pouvoir payer les primes d'assurance, sauf pour l'assurance dentaire et l'assurance invalidité de courte durée. Toutefois, lorsque ces employés deviendront admissibles à la retraite, l'employeur cessera de fournir ce montant et il paiera toutes les primes, sauf celles de l'assurance invalidité de longue durée et de l'assurance-vie facultative.

Conditions de travail

Le conseil scolaire régional de Halifax, Halifax, Nouvelle-Écosse, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi une nouvelle **disposition sur le retour au travail et l'adaptation.** L'employeur reconnaît qu'il doit tenir compte des besoins des employés incapables d'accomplir des tâches habituelles en raison d'une déficience mentale ou physique. Les parties et l'employé affecté discuteront et tiendront compte des preuves disponibles concernant l'existence et la nature de l'invalidité ainsi que des mesures d'adaptation sans causer de préjudice injustifié à toutes les parties.

Les parties ont également négocié une disposition sur la **santé et la sécurité** selon laquelle l'employeur offrira une formation pour prévenir et réduire les risques de blessure; un soutien et des conseils en cas de blessures survenues en milieu de travail. Les parties examineront régulièrement les procédures et les lignes directrices pour s'occuper des blessures dans le milieu de travail. Les comités régionaux examineront les tendances et les statistiques et formuleront des recommandations s'adressant aux préoccupations au niveau régional.

Coca-Cola Bottling Company, Brampton, Ontario, et TCA Canada ont établi une disposition sur la **fermeture d'usines.** Dans le cas d'une fermeture d'usine ou d'un déménagement à plus de 50 miles, les employés comptant 5 ans de service ou moins recevront 20 000 $ en indemnité de départ; de 6 à 10 ans, 30 000 $; plus de 10 ans, 40 000 $.

Comités patronaux-syndicaux

Au cours du quatrième trimestre 2007, 18 des 88 conventions contenaient des dispositions stipulant des comités traitant de sujets variés.

La Société Radio-Canada, à l'échelle de la province, Québec, et Moncton, Nouveau-Brunswick, et l'Association des réalisateurs ont créé un comité **sur le projet inter-unités ou hybride.** Ce comité aura pour mandat d'étudier les effets de la création d'emplois hybrides inter-unités, en combinant des fonctions élémentaires de 2 emplois ou plus, et de proposer des solutions pour répondre aux besoins opérationnels de l'entreprise tout en respectant les droits acquis par une accréditation et la convention collective de l'Association des réalisateurs.

Un comité pour discuter de la **formation par les pairs** a été instauré entre Corporation of Delta, Delta, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Les parties étudieront et examineront les possibilités de formation par les pairs pour le personnel interne autre que celui chargé de la supervision.

La Commission des services policiers d'Ottawa, Ottawa, Ontario, et l'Association des policiers de la région d'Ottawa-Carleton ont établi un comité sur les **rajustements de primes** pour examiner les primes payées par rapport aux frais de règlements pour les régimes d'assurance-maladie complémentaire et les régimes d'assurance dentaire, et déterminer si des rajustements doivent être apportés aux primes. Si les primes payées ne suffisent pas à couvrir les frais de règlements, un paiement forfaitaire sera effectué pour couvrir la partie de l'employeur du manque à gagner, et un rajustement sera apporté aux primes à compter du mois de l'examen. Si les primes payées dépassent les frais de règlements, les primes seront rajustées à la baisse à compter du mois de l'examen pour refléter la différence, à moins que les parties n'en décident autrement.

Les autres comités stipulés dans les conventions collectives traitent de sujets tels l'examen du rendement, les relations de travail, les conflits d'intérêts, la semaine de travail comprimée et les affichages de postes.

Les articles précédents portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml

À paraître dans le prochain *Bulletin du travail*

- Règlements salariaux – analyses et tableaux des données salariales de **janvier 2008**
- Négociations clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Etc.

Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.

Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail.

La Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items contenus dans ce numéro, visitez http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Site Web au http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Liste de distribution – ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE